

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Колот Анатолій Михайлович

УДК 658.32

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ
РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
І ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ**
(на матеріалах промислових підприємств України)

Спеціальність 08.06.01 - Економіка підприємства і
організація виробництва

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Київ 1998

Дисертацією є рукопис

Роботу виконано на кафедрі управління трудовими ресурсами Київського національного економічного університету Міносвіти України

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор, академік АН вищої школи України

Покропивний Сергій Федорович,
Київський національний економічний університет,
професор-консультант кафедри економіки підприємств;

доктор економічних наук, професор

Бондар Інтерна Касянівна,
Науково-дослідний економічний інститут
Міністерства економіки України, завідувач відділу
проблем праці, політики доходів і соціального за-
хисту населення;

доктор економічних наук

Лібанова Елла Марленівна,
Рада по вивченню продуктивних сил України НАН
України, завідувач відділу людського розвитку

Провідна установа:

Інститут економіки НАН України, відділ економіки
праці і зайнятості населення, м. Київ

Захист відбудеться “18 “ грудня 1998 р. о 14 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.006.04 в Київському національному економічному університеті за адресою: 252057, м.Київ, пр. Перемоги, 54/1, ауд. 214

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Київського національного економічного університету за адресою: 252057, м.Київ, пр. Перемоги, 54/1.

Автореферат розісланий “16 “ листопада 1998 р.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,
кандидат економічних наук**

О.С.Федонін

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. З-поміж проблем, безпосередньо пов'язаних із відбудовою економіки України, її трансформацією на ринкових засадах, винятково важлива роль належить формуванню нових організаційно-економічних відносин у сфері праці, яка була й залишається основою соціально-економічного розвитку. Провідною складовою трудових відносин є ті, що пов'язані з інтересами їхніх суб'єктів, оплатою праці найманих працівників.

Заробітна плата є однією з найскладніших економічних категорій. Її винятково важлива роль у функціонуванні економіки зумовлена тим, що вона має одночасно та однаково ефективно виконувати принаймні п'ять функцій – відтворювальну, мотивуючу, регулюючу, соціальну й оптимізаційну. Якщо не виконується хоча б одна із зазначених функцій, заробітна плата, як переконливо свідчить вітчизняний і зарубіжний досвід, взагалі перестає відповідати своєму соціально-економічному призначенню.

Кожна система господарювання має притаманний їй організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати. Перехід від планової централізованої економіки до економічної системи, заснованої на ринкових відносинах, потребує запровадження принципово нового організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати.

Реформування заробітної плати в Україні здійснюється без належного науково-методичного забезпечення. Відтак на практиці не сталося чіткого розмежування державного й договірної регулювання заробітної плати, не відпрацьовано нових підходів до них, залишаються низькими обсяг та ефективність роботи з оптимізації регулювання заробітної плати на національному, галузевому, регіональному й виробничому рівнях.

Одна з особливостей перехідного періоду до ринку в Україні полягає в тому, що за лібералізації соціально-трудових відносин держава вже не здійснює тотального контролю за розмірами заробітної плати, а ринкові регулятори ще не працюють на повну силу. Замість колишньої позаринкової моделі організації заробітної плати на рівні держави фактично діє її позаринкова модель на рівні підприємства. Це призвело до того, що процеси у сфері оплати праці набули стихійного, безсистемного, нерегульованого характеру.

Деформації у сфері оплати праці набули таких масштабів і глибини, що сталося фактичне перетворення заробітної плати у різновид соціальної виплати, не пов'язаної з кількістю, якістю і результатами праці. Праця і заробітна плата як ціннісні орієнтири втрачають своє значення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку суспільства.

Відсутність концептуально цілісного й методологічно обґрунтованого організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати в період трансформації економічних відносин в Україні зумовлює необхідність і актуальність

системного дослідження цієї проблеми.

Ступінь дослідженості проблеми. Методологічні, методичні та прикладні питання багатопланової проблеми регулювання заробітної плати завжди були предметом наукових досліджень. Різні аспекти цієї проблеми за умов реформування економіки досліджували вчені України – Андрієнко В.Ф., Базилюк А.В., Богиня Д.П., Бондар І.К., Бугуцький О.А., Гальчинський А.С., Данюк В.М., Дем'яненко С.І., Єщенко П.С., Завіновська Г.Т., Кир'ян Т.М., Куліков Г.Т., Лагутін В.Д., Лібанова Е.М., Ломанов І.Ф., Лук'янченко Н.Д., Мандибура В.О., Махненко М.М., Малік М.Й., Новіков В.М., Онищенко В.П., Онікієнко В.В., Павловська Н.О., Палкін Ю.І., Петюх В.М., Плаксов В.А., Покропивний С.Ф., Ревенко А.Ф., Тимофєєв В.О., Турецький О.А., Уманський О.М., Фільштейн Л.М., Чухно А.А. та інші. Проблеми регулювання заробітної плати присвячені роботи вчених країн СНД – Абалкіна Л.І., Волгіна Н.А., Головачова А.С., Жукова А.Л., Капустіна Є.І., Карпухіна Д.М., Кокіна Ю.П., Колосової Р.П., Костіна Л.А., Кунельського Л.Е., Ракитського Б.В., Слезінгера Г.Е., Шкурко С.І., Яковлева Р.А. та інших.

У працях цих вчених досліджуються зміни в системі розподільних відносин, констатуються негативні процеси в соціально-трудовій сфері, розглядаються окремі аспекти вдосконалення чинного механізму регулювання заробітної плати. Проте висновки щодо причин, які зумовили деформації у сфері оплати праці, та напрямів їх подолання є надто неоднорідними, а іноді навіть полярно протилежними.

Вагомий внесок у розробку проблем регулювання заробітної плати здійснили економісти далекого зарубіжжя – Барр Р., Брю С.Л., Гелбрейт Дж.К., Кейнс Дж.М., Макконнелл К.Р., Маршалл А., Мескон М.Х., Пігу А., Самуельсон П., Сміт Р.С., Ерхард Л. та інші. Узагальнюючи практику регулювання заробітної плати на національному, галузевому, регіональному рівнях і в різних фірмах, ці автори дотримуються різних поглядів, що свідчить, передовсім, про неможливість некритичного копіювання зарубіжного досвіду. Їхні висновки не можна розглядати як універсальні навіть щодо країн з розвинутою ринковою економікою. Крім того, як правило, у працях цих авторів не відображено специфіки країн з перехідною економікою.

Отже, існує нагальна потреба продовжити дослідження теоретичних і прикладних аспектів організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати, розглядаючи цю проблему системно, з урахуванням особливостей перехідного періоду та сучасних світових тенденцій розвитку соціально-трудових відносин.

Зв'язок роботи з науковими темами. Тема дисертації тісно пов'язана з науково-дослідними роботами, що проводяться у Науково-дослідному інституті економічного розвитку при Київському національному економічному університеті, зокрема за темою № 55/793 від 05.06.98р. “Підготовка рекомендацій щодо вдосконалення державно-договірного регулювання оплати праці”, на кафедрі управління трудовими ресурсами –

за темою “Шляхи забезпечення ефективної зайнятості населення України в перехідній економіці” (Розділ: “Мотивація і стимулювання праці та регулювання заробітної плати”), що її включено до Координаційного плану наукових досліджень з проблем зайнятості населення і ринку праці України на 1996-2000 роки, затвердженого НАН України і Мінпраці України від 06.05.96 р., а також в Інституті економіки НАН України (на замовлення Адміністрації Президента України) – за темою № 2/1199 від 05.09.97р. “Захист і шляхи вдосконалення оплати праці”, виконання яких здійснюється за участю автора дисертації.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертації є наукове обґрунтування нових концептуальних засад щодо структури та змісту організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати на промислових підприємствах і розробка на цій основі методичних і практичних рекомендацій, спрямованих на виконання заробітною платою функцій, що притаманні їй в економіці ринкового типу.

Досягнення цієї мети зумовило необхідність постановки та розв'язання комплексу завдань:

1) розкрити теоретико-методологічні засади визначення вартості й ціни послуг робочої сили;

2) на основі критичного аналізу існуючих теорій розробити наукову концепцію соціально-економічної сутності заробітної плати, дослідити принципи її організації за умов ринкової трансформації економіки; обґрунтувати класифікацію функцій заробітної плати, дослідити їхній зміст і розробити принципову модель взаємодії; дослідити мотиваційний потенціал заробітної плати, її місце у системі мотивації трудової діяльності;

3) обґрунтувати складові організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати й розробити концепцію функціонування цього механізму з урахуванням особливостей перехідного періоду; дослідити сучасний стан регулювання заробітної плати на національному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях;

4) здійснити теоретико-методологічне обґрунтування необхідності посилення ролі держави в оптимізації регулювання заробітної плати;

5) визначити напрями і завдання розвитку соціального партнерства як основи договірної регулювання заробітної плати;

6) опрацювати теоретико-методологічне обґрунтування напрямів удосконалення побудови тарифної системи;

7) розробити наукову концепцію ефективного застосування форм і систем заробітної плати, сформулювати методичні підходи до посилення ролі премій і винагород, доплат і надбавок у реалізації мотивуючої функції заробітної плати;

8) обґрунтувати методологічні підходи до вдосконалення нормування праці, підвищення його ролі в регулюванні заробітної плати;

9) узагальнити зарубіжний досвід матеріальної мотивації трудової діяльності й обґрунтувати можливість та доцільність його використання на промислових підприємствах України.

Предмет та об'єкт дослідження. Предметом дослідження є економічні й соціальні відносини, що виражають зміст основних складових і в цілому організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати. Об'єктом дослідження є промислові підприємства з різними організаційно-правовими формами господарювання.

Теоретичні й методологічні засади дослідження. Теоретичною основою проведеного дослідження є критичне осмислення та синтез концепцій і положень найвідоміших шкіл сучасної економічної науки, що стосуються предмета дослідження.

Методологічною основою дослідження є системний підхід до аналізу соціально-економічних проблем і діалектичний метод пізнання взаємопов'язаних процесів у організаційно-економічному механізмі регулювання заробітної плати.

Під час підготовки дисертації використовувалися такі методи: порівняльно-економічного, економіко-статистичного, соціологічного аналізу, абстрактно-логічний метод, методи програмування, анкетування, класифікації та типології, експертних оцінок.

Інформаційна база дослідження. Інформаційною базою підготовки дисертації стали матеріали науково-дослідних робіт, виконаних під керівництвом та за безпосередньої участі автора на замовлення Мінмашпрому України, Мінекономіки України, Мінпраці України, Адміністрації Президента України; масив інформації з договірного регулювання оплати праці Федерації профспілок України; матеріали Міжнародної організації праці; статистичні дані Держкомстату України; матеріали науково-дослідних організацій; дані соціологічних опитувань, проведених автором на промислових підприємствах України; соціально-економічна інформація з різноманітних публікацій у пресі.

Наукова новизна дослідження. Наукові результати, що одержані автором і виносяться на захист, полягають у розробці нових теоретико-методологічних і методичних засад та обґрунтуванні прикладних рекомендацій з удосконалення й підвищення ефективності організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати, а їхня наукова новизна полягає у наступному:

1) сформульовано концепцію формування вартості й ціни послуг робочої сили, яка враховує наявні надбання теорій трудової вартості, граничної корисності та ряду інших; обґрунтовано теоретико-методологічні засади впливу ринку праці на формування ціни послуг робочої сили та визначено допустимі межі цього впливу;

2) розроблено цілісну теорію соціально-економічної сутності заробітної плати, обґрунтовано принципи її організації та нові підходи до визначення структури і змісту функцій заробітної плати виходячи з концепції забезпечення реалізації інтересів роботодавців і найманих працівників як основних суб'єктів соціально-трудова

відносин;

3) сформульовано концепцію мотиваційного потенціалу заробітної плати й обґрунтовано фактори, що впливають на підвищення рівня матеріальної мотивації;

4) обґрунтовано складові і зміст організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати з урахуванням особливостей перехідного періоду;

5) на засадах системного підходу оцінено ефективність функціонування чинного організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати, виявлено причини, що призвели до поглиблення деформацій у сфері оплати праці;

6) доведено хибність політики штучного обмеження заробітної плати та обґрунтовано концепцію зростання заробітної плати в контексті з реформуванням інших складових механізму господарювання, реалізація якої є однією з основних умов економічного зростання;

7) обґрунтовано необхідність і напрями підвищення ролі держави в регулюванні заробітної плати, сформульовано концептуальні підходи до вдосконалення порядку визначення та затвердження мінімальної заробітної плати і забезпечення реалізації її регулюючої і соціальної функцій;

8) розроблено комплекс правових, економічних, організаційних заходів, спрямованих на підвищення ролі договірного регулювання оплати праці, запропоновано наповнити принципово новим змістом генеральну, галузеві, регіональні угоди й колективні договори;

9) розроблено нову модель тарифної системи, побудованої на застосуванні гнучкої єдиної сітки з охопленням усіх категорій персоналу і встановленням “вилок” тарифних ставок (окладів) для кожного із 17-ти розрядів;

10) обґрунтовано концептуальні підходи до вибору форм й систем заробітної плати, посилення ролі премій і винагород, доплат і надбавок у реалізації мотивуючої функції заробітної плати;

11) опрацьовано методичні засади й запропоновано науково-практичні рекомендації щодо вдосконалення нормування як засобу регулювання міри праці та її оплати;

12) подано якісну оцінку та обґрунтовано рекомендації щодо використання зарубіжного досвіду регулювання оплати праці.

Відмінність одержаних наукових результатів від наявних методологічних і методичних підходів і розробок полягає у системному вирішенні завдань з оптимізації регулювання заробітної плати на основі формування відповідного організаційно-економічного механізму на державному, галузевому, регіональному й виробничому рівнях.

Практичне значення проведеного дослідження полягає в тім, що основні положення, викладені автором у дисертації, доведено до рівня методичних розробок та при-

кладних рекомендацій. Їх призначено для використання під час опрацювання програм соціально-економічного розвитку економіки України, підготовки проектів законодавчих і нормативних актів з питань реформування оплати праці, розробки механізмів реалізації “Основних напрямів соціальної політики на 1997-2000 роки”, удосконалення складових організації заробітної плати на промислових підприємствах України.

Наукові розробки автора використовуються органами законодавчої і виконавчої влади України, громадськими та іншими організаціями, промисловими підприємствами, що підтверджується відповідними листами (довідками), зокрема, листами Мінекономіки України – від 30.06.98р.; Мінпраці України – від 06.08.98 р.; Міністерства промислової політики України – № 01/5-1-740 від 17.09.98 р., Комісії з питань соціального захисту населення при Президентові України – № 5 від 01.02.96р., № 2 від 20.05.98р., Комісії з питань соціальної політики та праці Верховної Ради України – № 06-3/11-810 від 05.06.95 р., Держкомстату України – від 20.05.98р., ВАТ “Металургійний комбінат “Азовсталь” – № 0111/8 від 06.10.98р. Ці розробки впроваджуються також у навчальний процес в Київському національному економічному університеті та інших вищих закладах освіти.

Декларація особистого внеску дисертанта у розробку наукових результатів, що виносяться на захист:

концепція формування вартості й ціни послуг робочої сили, яка уможливорює розширення та поглиблення існуючих уявлень і трактувань, встановлення тіснішого зв'язку її наукових положень з теорією і практикою розподільних відносин;

цілісна теорія соціально-економічної сутності заробітної плати та принципів її організації за умов становлення ринкових відносин; нові підходи до визначення структури і змісту функцій заробітної плати, формулювання механізму їх взаємодії;

концепція мотиваційного потенціалу заробітної плати, формулювання чинників, що впливають на рівень матеріальної мотивації;

системне обґрунтування складових та змісту організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати стосовно економіки перехідного періоду;

аналітична оцінка ефективності функціонування чинного механізму регулювання заробітної плати та визначення причин деформацій у сфері оплати праці;

напрями та механізми вдосконалення державно-договірного регулювання оплати праці;

концепція зростання заробітної плати як провідна складова її реформування;

методичні розробки й рекомендації щодо оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, вибору її форм і систем, формування правил матеріального заохочення;

методичні засади й адаптовані до ринкових умов господарювання науково-практичні рекомендації щодо вдосконалення нормування праці, побудови системи преміювання, посилення ролі премій і винагород, доплат і надбавок у реалізації основних функцій заробітної

плати.

Апробація та впровадження результатів дослідження. Матеріали дослідження відображено в монографіях, брошурах, навчальних посібниках, статтях, проектах законодавчих актів, концепціях, міжгалузевих та галузевих програмах, методичних розробках.

Основні теоретичні і практичні положення дисертаційної роботи доповідалися на 12 міжнародних і вітчизняних науково-практичних конференціях, апробовані на понад 50-ти промислових підприємствах України, засіданнях “Круглих столів”, організованих Федерацією профспілок України у 1994-1998 рр., Міністерством праці та соціальної політики України в 1995-1998 рр., на засіданнях Ради соціального партнерства (1994-1998 рр.).

Методологічні положення, що містяться в дисертації, використано в процесі підготовки “Концепції реформи оплати праці в Україні”, “Основних напрямів соціальної політики на 1997-2000 роки”, затверджених Указом Президента України від 18 жовтня 1997 р. № 1166/97; у проектах законодавчих актів, у тім числі в проектах Законів України “Про оплату праці”, “Про внесення змін до окремих законів України щодо оплати праці”, “Про соціальне партнерство”.

Пропозиції автора щодо посилення економічних і соціальних функцій заробітної плати, підвищення її рівня, удосконалення форм і систем оплати праці враховано під час опрацювання щорічної доповіді Президента України про внутрішню і зовнішню політику України в 1995 р. та підготовки Звернення Президента України зі щорічним посланням до народу, Верховної Ради України (травень 1998 р.).

Окремі методологічні положення, що містяться в дисертації, у 1994-1998 рр. були оформлені у вигляді доповідних записок і пропозицій Федерації профспілок України і використані апаратом Федерації профспілок України у практичній діяльності, зокрема, у проектах генеральних угод, розробках нормативно-методичних матеріалів з розвитку соціального партнерства на національному, галузевому, регіональному й виробничому рівнях.

Результати дисертаційного дослідження відображені в низці прикладних науково-дослідних праць, виконаних під керівництвом автора, а саме:

- “Дослідження, аналіз і методичне забезпечення вдосконалення заробітної плати і трудових відносин на підприємствах міністерства” – на замовлення Міністерства машинобудування, військово-промислового комплексу і конверсії України (Мінмашпром України), номер державної реєстрації 0193ИО31013 (1993 р.);

- “Розробка організаційно-методичних матеріалів щодо вдосконалення управління працею на підприємствах України” – на замовлення Мінмашпрому України, номер державної реєстрації 0194ИО17128 (1994 р.);

- “Розробка рекомендацій з організації виробництва, праці та управління

продуктивністю на підприємствах Мінмашпрому за умов переходу до ринкових відносин” – на замовлення Мінмашпрому України, номер державної реєстрації 0196ИО06183 (1995 р.);

– “Рекомендації щодо вдосконалення трудових відносин на основі розвитку соціального партнерства” – на замовлення Міністерства економіки України, номер державної реєстрації 0197ИО05363 (1997 р.);

– “Підготовка рекомендацій щодо вдосконалення державно-договірного регулювання оплати праці” – на замовлення Міністерства економіки України, номер державної реєстрації 0198ИО07058 (1998 р.).

Публікації результатів дослідження. За результатами досліджень опубліковано 52 наукові праці, що відображають основний зміст дисертації, загальним обсягом 192,4 друк. арк., з яких автору належить 70,5 друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається з вступу, шести розділів, висновків, списку використаної літератури з 179 найменувань і включає 39 таблиць, 9 рисунків, 1 додаток. Повний обсяг дисертації становить 380 сторінок машинописного тексту, у тому числі таблиць – 26, рисунків – 6, списку використаної літератури – 14, додатку – 3.

ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЇ

У дисертаційному дослідженні захищаються нові концептуальні, методичні та науково-практичні положення з формування, функціонування та підвищення ефективності організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати на промислових підприємствах України.

Розділ 1. Теоретико-методологічні аспекти вартості й ціни послуг робочої сили на ринку праці

1. Результативне реформування заробітної плати можливе лише з урахуванням динамічних змін на ринку праці, що зумовлює необхідність наукових досліджень теоретико-методологічних основ ринку праці та механізму його функціонування.

Аналіз складних проблем заробітної плати передовсім передбачає з'ясування природи особливого товару, який купується і продається на ринку праці. Твердження про купівлю-продаж робочої сили як здатності людини до праці, що домінує в економічній літературі, є безпідставним, адже робоча сила невіддільна від людини-працівника. Купити чи продати працю на ринку неможливо, оскільки її як такої ще немає. Праця – це доцільна діяльність людини, її функціонування у процесі виробництва, яке здійснюється після укладання угоди між роботодавцем і найманим працівником. Виходячи з цього, працю також не можна розглядати як об'єкт купівлі-продажу на ринку.

Ураховуючи форми і зміст трудової діяльності, особливості ринку праці, специфіку актів купівлі-продажу на ньому, доходимо висновку, що роботодавець купує не робочу силу або працю, а послуги робочої сили, право на тимчасове розпорядження нею.

2. Фундаментальною складовою економічної теорії і господарської практики є визначення вартості специфічного товару “послуги робочої сили”, навколо якої відбувається коливання ціни на ринку праці. Запропонована й реалізована у дисертаційному дослідженні методологічна схема визначення вартості товарів передбачає застосування основних положень теорії трудової вартості і граничної корисності, їх синтез та перенесення на з'ясування механізму формування вартості послуг робочої сили.

Вартість товару “послуги робочої сили”, яка відповідає його суспільній оцінці, має встановлюватися на рівні, який узгоджує граничну корисність праці (цінність послуг для покупця – роботодавця) з умовами відтворення послуг робочої сили. Знаючи одночасно умови і попиту (корисності), і пропонування (витрат), можна визначати вартість послуг робочої сили. Вона є усередненим еквівалентом життєзабезпечення типового представника асоційованої групи людей, об'єднаних спільністю інтересів і цілей, умов проживання та результатів праці, рівнів інтелектуального й культурного розвитку. У процесі визначення вартості послуг робочої сили неприпустимою є недооцінка як витрат на відтворення робочої сили (потреб працівників), так і результатів (корисності) послуг. Іншими словами, розв'язуючи проблему формування вартості послуг робочої сили неможливо ігнорувати інтереси ані найманих працівників, ані роботодавців.

Основними чинниками, які обумовлюють відхилення цін на послуги робочої сили від їхньої вартості, є: співвідношення сил суб'єктів соціально-трудових відносин, від якого залежить розподіл зновоствореної вартості; політика доходів, якої дотримується держава; співвідношення попиту і пропонування робочої сили в конкретних сегментах ринку праці; діюча модель ринку праці (конкуренції, монополії тощо). Водночас на ціну послуг робочої сили, як доведено в дисертації, впливають певні чинники неринкового характеру (талант, непривабливість, непрестижність деяких видів робіт, наявність на ринку праці неконкуруючих груп тощо).

Ціна послуг робочої сили в дисертації розглядається з різних методологічних позицій, у тім числі як ринкова вартість цього специфічного товару, складова фактичних витрат роботодавця, форма необхідного продукту. При цьому заробітна плата розглядається лише як частка загальних витрат роботодавця на утримання робочої сили.

3. Викладений в дисертації механізм формування вартості послуг робочої сили є ключем до розв'язання проблеми, яка протягом багатьох років була дискусійною серед науковців і практиків у колишньому Радянському Союзі і залишається такою ж у новітній історії України, а саме: як роботодавець повинен платити найманому працівникові – виходячи з витрат чи з результатів. Оскільки вартість послуг робочої сили формується з урахуванням як витрат на робочу силу, так і результатів її функціонування, то й заробітну плату як основну складову цієї вартості (ціни) треба визначати на основі одночасної оцінки витрат (кількості та якості праці) і результатів ви-

робництва (індивідуальних і колективних).

Розділ 2. Сутність і роль заробітної плати у функціонуванні ринкової економіки

4. Аналіз поширених в економічній літературі визначень сутності заробітної плати, які до останнього часу домінували у вітчизняній економічній літературі й панують і досі за браком сучасної цілісної теорії заробітної плати, свідчить, що наявним підходам до розуміння заробітної плати властива ціла низка недоліків. По-перше, ці визначення ігнорують товарність послуг робочої сили й об'єктивну необхідність їх вартісної оцінки. Невизнання товарності послуг робочої сили зумовило надто широку “експлуатацію” закону розподілу за працею, незважаючи на те, що його було сформульовано К.Марксом для економічної системи, що в ній відсутні товарно-грошові відносини. По-друге, такі визначення не відбивають суті заробітної плати, а лише орієнтують на окремі принципи розподілу частини суспільного продукту (національного доходу) між учасниками виробництва. По-третє, недостатньо точно і конкретно визначаються джерела заробітної плати (сукупний суспільний продукт, національний дохід тощо). По-четверте, із більшості визначень випливає, що заробітна плата розподіляється лише за кількістю і якістю праці, що не відповідає дійсності.

5. У сучасній змішаній економіці, яка ґрунтується на багатоманітності форм власності й господарювання, послуги робочої сили є різновидом товару. Тому трактувати сутність заробітної плати слід з урахуванням вартісної оцінки послуг робочої сили, розглядаючи її як вихідну в процесі з'ясування природи заробітної плати. Необхідно також урахувати, що: по-перше, заробітна плата формується на перетині виробництва та відносин обміну робочої сили; по-друге, заробітна плата має забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг життєвих благ, які працівник має отримати в обмін за виконану роботу; по-третє, заробітна плата є водночас і макро-, і мікроекономічною категорією; по-четверте, заробітна плата – це важлива складова виробництва, її рівень пов'язаний як з потребами працівника, так і з самим процесом виробництва, його результатом, оскільки джерела коштів на відтворення робочої сили створюються у сфері виробництва, а їх формування не виходить за межі конкретного підприємства. Спираючись на ці вихідні положення, маємо можливість розкрити сутність заробітної плати, яку слід розглядати принаймні з п'яти позицій.

По-перше, заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу). По-друге, заробітна плата – це винагорода, яку за трудовим договором власник або вповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану роботу. По-третє, заробітна плата – це елемент ринку праці, що виступає як ціна, за якою найманий працівник продає послуги робочої сили. З огляду

на це заробітна плата виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили. По-четверте, для найманого працівника заробітна плата – це його трудовий дохід, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці, і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. По-п'яте, для підприємства заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, що включаються до собівартості продукції, робіт (послуг), і водночас головний чинник забезпечення матеріальної заінтересованості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Правомірним є також погляд на заробітну плату як форму доходу від використання “людського капіталу”, власником якого є найманий працівник.

Формування заробітної плати на принципах оцінки вартості послуг робочої сили не означає, що в сучасній економічній системі розподіл за працею взагалі не діє. Визнання витрат і результатів, як основних складових вартості означає визнання впливу розподілу за працею на формування вартісних характеристик послуг робочої сили. Водночас не можна погодитися з економістами, які стверджують, що за ринкової економіки заробітна плата регулюється одночасно і законом розподілу за вартістю (ціною) послуг робочої сили, і законом розподілу за працею.

6. Важливою складовою цілісної теорії соціально-економічної сутності заробітної плати та з'ясування її ролі у функціонуванні економіки ринкового типу мають бути методологічні основи визначення природи, класифікації і формулювання змісту функцій заробітної плати. Подані в економічній літературі класифікації функцій заробітної плати та їхнього змісту здебільшого не мають достатніх методологічних обґрунтувань, що не можна визнати правомірним.

На наш погляд, в основу класифікації функцій заробітної плати треба покласти необхідність реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин, тобто найманих працівників, роботодавців і суспільства. На підставі цього методологічного засновку автором запропоновано й обґрунтовано нову класифікацію функцій заробітної плати, що включає відтворювальну, регулюючу, соціальну, мотивуючу і оптимізаційну функції. Останні дві функції у відомих досі класифікаціях відсутні й виокремлені автором уперше.

Кожна зі згаданих функцій заробітної плати має власних персоніфікованих носіїв (носія), тобто суб'єктів (суб'єкта), які найбільш заінтересовані в її реалізації. Так, у реалізації відтворювальної та мотивуючої функцій найбільше заінтересовані наймані працівники. До регулюючої функції найбільш “схильні” державні органи, що заінтересовані в повноцінному функціонуванні ринку праці. У реалізації соціальної функції заробітної плати заінтересовані переважно наймані працівники, а також держава як гарант прав і свобод трудящих та соціальної справедливості в суспільстві. У реалізації оптимізаційної функції найбільш заінтересований роботодавець, оскільки саме він повинен отримати певний виробничий результат від використання найманої робочої сили, бо

тільки це дає йому змогу мати очікуваний дохід і водночас власний зиск – прибуток.

Основні функції заробітної плати тісно взаємопов'язані і лише за їхньої сукупної наявності досягається ефективна організація заробітної плати. Протиставлення, а тим більше гіпертрофія будь-якої з них неминуче призводить до кризових явищ в економіці. Механізм реалізації основних функцій заробітної плати зображено на рис. 1.

7. Заробітній платі як основній формі доходу найманих працівників належить провідна роль у матеріальній мотивації, під якою розуміється прагнення добробуту,

Рис.1

достатнього рівня матеріальних стандартів життя. Матеріальну мотивацію трудової діяльності варто розглядати як похідну від комплексної дії низки макро- і мікроекономічних чинників, у тім числі рівня заробітної плати, наявності прямої залежності рівня трудових доходів від кількості, якості й результатів праці, диференціації заробітної плати в організації та суспільстві в цілому, структури особистого доходу, матеріального забезпечення наявних грошових доходів.

Розділ 3. Основи теорії організації заробітної плати

8. Необхідність урахування всіх чинників, що впливають на параметри заробітної плати, потребує створення і функціонування певної організації заробітної плати. Під останньою треба розуміти організаційно-економічний механізм оцінювання трудового внеску найманих працівників і формування параметрів заробітної плати відповідно до цієї оцінки, вартості послуг робочої сили та стану ринку праці.

Перехід від планової централізованої економіки до економіки ринкових відносин потребує переходу від позаринкового механізму оцінки трудового внеску найманих працівників до ринкового, тобто переходу від формування заробітної плати як частки працівника у загальнонародному фонді споживання або доході підприємства (залежно від того, яка роль надається підприємству в реалізації розподільних відносин) до формування її як ціни послуг робочої сили.

Узагальнення практики організації заробітної плати у країнах з розвиненою й перехідною економікою та власні дослідження дають змогу стверджувати, що функціонування заробітної плати в економіці ринкового типу здійснюється через поєднання: а) ринкового саморегулювання, включаючи кон'юнктуру ринку праці; б) державного регулювання; в) договірного регулювання через укладання генеральної, галузевих, регіональних (регіонально-галузевих) угод і колективних договорів на рівні підприємств, трудових договорів з найманими працівниками; г) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (у структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як заводська тарифна система, нормування праці, форми й системи заробітної плати (рис.2).

9. Суттєво важливим є визначення принципів, якими слід керуватися у практичній

діяльності з організації заробітної плати на етапі становлення ринкових відносин. Нині в економістів немає єдиного розуміння сутності цих принципів.

Різне тлумачення поняття “принципи організації заробітної плати” призводить до багатоваріантності їхньої класифікації за кількістю і змістом. Принципи не завжди пов'язуються з дією економічних законів, які регулюють розподільні відносини, з функціями заробітної плати, що, зрозуміло, не можна визнати за правомірне.

Принципи організації заробітної плати слід розглядати як основні “правила гри”, як першооснову функціонування розподільних відносин на засадах визначення вартості (ціни) робочої сили, як сукупність науково обгрунтованих заходів, спрямованих на реалізацію функцій заробітної плати.



Рис. 2. Організація заробітної плати за ринкової економіки

До основних принципів організації заробітної плати, які притаманні соціально орієнтованій ринковій економіці, автор дисертації відносить: роздержавлення й демонополізацію тарифікації заробітної плати; встановлення мінімальної заробітної плати та регулярний її перегляд залежно від прожиткового мінімуму, рівня економічного розвитку, доходів та зміни вартості життя; регулювання коштів, виділених на споживання, за допомогою системи оподаткування; введення компенсаційних виплат та індексації доходів працюючих у зв'язку з інфляцією та зростанням цін; демократичне регулювання ціни послуг робочої сили з урахуванням складності, кваліфікації, умов застосування праці, співвідношення попиту і пропонування на ринку робочої сили на основі угод і колективних договорів; державне регулювання рівня і динаміки заробітної плати працівників бюджетних галузей.

10. Важливою складовою організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці є участь держави у визначенні та реалізації політики заробітної плати. Функції держави (виконавчої й законодавчої влади) як суб'єкта організації заробітної плати в суспільстві багатоманітні й неоднозначні. Держава водночас виступає у трьох ролях: власника, захисника інтересів найманих працівників та гаранта дотримання трудового законодавства. В економічній системі, що ґрунтується на ринкових відносинах, втручання держави в заробітну плату має, з одного боку, переважно непрямий соціально орієнтований характер, а з іншого, – передбачає пряму участь у визначенні умов оплати праці. При цьому, на переконання дисертанта, за сучасних умов господарювання необхідно зберегти достатньо сильні позиції держави у проведенні політики заробітної плати, що обумовлюється об'єктивними обставинами: значними масштабами державної власності в Україні, браком багатьох ринкових механізмів, недосконалістю системи соціального партнерства, невідпрацьованістю механізмів регулювання оплати праці, які традиційно є функцією держави.

11. Відповідно до запропонованої та обґрунтованої в дисертаційному дослідженні концепції основна роль у регулюванні й забезпеченні оптимізації заробітної плати на перехідному етапі до ринку має належати договірному регулюванню, яке є найважливішою складовою системи соціального партнерства.

Стрижнем функціонування і каталізатором розвитку системи соціального парт-

нерства є творче застосування принципів тристоронньої співпраці підприємців, найманих працівників та органів державної влади. Причому соціальне партнерство треба розглядати не як традицію чи специфічну складову механізму формування й регулювання трудових відносин в окремих країнах, а притаманну економіці ринкового типу форму погодження інтересів суб'єктів таких відносин. Становлення й розвиток системи соціального партнерства – це результат об'єктивних реалій, що впливають із нової ролі та статусу суб'єктів ринку праці.

12. Досліджуючи організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати, автор наголошує на такій принциповій обставині. Процес формування заробітної плати не є одномоментним актом, він має складну багаторівневу структуру. Можна виокремити два основні рівні формування індивідуальної заробітної плати. Перший – це ринок праці, на якому роботодавець і найманий працівник ведуть переговори і домовляються щодо умов купівлі-продажу послуг робочої сили. Результатом такої домовленості є укладення трудового договору (контракту, угоди), що в ньому закріплюється трудова функція працівника та розмір тарифної ставки (посадового окладу). Укладення трудового договору означає й поширення на найманого працівника також і норм колективного договору, а отже, й загального порядку та умов встановлення доплат, надбавок, інших видів постійних чи одноразових винагород. На другому рівні – безпосередньо на підприємстві (структурно-му підрозділі) – відбувається “матеріалізація” умов купівлі-продажу робочої сили встановленням трудового регламенту, норм трудових витрат, доведенням нормованих завдань, конкретних показників та умов преміювання, порядку підвищення чи зниження винагороди залежно від індивідуальних і колективних результатів діяльності тощо. На практиці ця “матеріалізація” здійснюється через запровадження механізму диференціації індивідуальної заробітної плати.

Проблема диференціації заробітної плати є однією з головних в теорії і практиці розподільних відносин. Як вітчизняна, так і зарубіжна практика господарювання переконливо свідчать, що будь-які збочення у диференціації заробітної плати, включаючи зрівнялівку чи надмірні відмінності у рівнях оплати праці, мають вкрай негативні наслідки, адже вони порушують принцип соціальної справедливості, призводять до неповноцінного відтворення робочої сили, знижують мотиваційний потенціал оплати праці. Тому забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати – неодмінна умова виконання оплатою праці її основних функцій і передусім відтворювальної, мотивуючої та соціальної.

Організаційно-економічний механізм диференціації індивідуальної заробітної плати не є ізольованою складовою визначення винагороди за послуги праці, він тісно пов'язаний з елементами державно-договірного її регулювання та ринковим саморегулюванням. Водночас він є винятково важливим самостійним елементом організації заробітної плати, який має конкретне призначення, сфери застосування, “технологію”

формування тощо.

Об'єктивними чинниками, які обумовлюють відмінності у рівнях заробітної плати конкретних виконавців, є: складність роботи (кваліфікація, відповідальність); умови праці (шкідливість, важкість, професійний ризик, інтенсивність, привабливість); кількість праці (відпрацьований час у межах норми, понадурочний час тощо); результати праці (виконання нормованих завдань, норм виробітку, якісних показників). Обов'язковість урахування цих чинників і забезпечення відтак належної диференціації індивідуальної заробітної плати потребують створення певного механізму, складовими якого слід розглядати тарифну систему, нормування праці, форми й системи заробітної плати.

Розділ 4. Аналіз організації заробітної плати в промисловості України

13. Ефективність організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати значною мірою залежить від того, якою є державна політика заробітної плати, наскільки вдало використовуються органами державної влади прямі й непрямі важелі впливу на рівень, структуру й динаміку заробітної плати.

Оцінюючи дії органів законодавчої й виконавчої влади щодо регулювання заробітної плати на підставі Закону України “Про оплату праці”, можна дійти висновку, що жоден із важелів державного впливу на організацію заробітної плати належним чином не спрацьовує. Недосконалою була й залишається практика встановлення мінімальної заробітної плати, регулювання фонду оплати праці на підприємствах-монополістах, оподаткування доходів працівників, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній власності, захисту заробітної плати за хронічних затримок її виплати та інфляційних процесів. Через недосконалість державної економічної політики останнім часом на організацію заробітної плати, її рівень та динаміку все більший вплив почали справляти чинники, які за нормальних умов взагалі не визначають порядок оплати праці. Ідеться про кризу платежів, заборгованість із виплати заробітної плати, “бартеризацію” економіки, значний податковий прес у частині, що стосується нарахувань на фонд оплати праці тощо.

Упродовж останніх років суттєвою перешкодою у проведенні зваженої державної політики у сфері оплати праці було сприймання владними структурами та ідеологами ринкових реформ в Україні заробітної плати тільки крізь призму дефіциту державного бюджету та інфляційних процесів. Відтак практичні дії владних структур протягом цих років (особливо у 1993-1995 рр.) були спрямовані не стільки на реформування, скільки на постійне обмеження заробітної плати за одночасної “обвальної” лібералізації цін.

14. Визнаючи наявність певних здобутків у договірному регулюванні заробітної плати на національному, галузевому, регіональному й виробничому рівнях, дисертант доводить, що і цей важіль оптимізації оплати праці не є досконалим. Не справляє суттєвого впливу на вдосконалення оплати праці генеральна угода, котра укладається на

національному рівні. Чимало положень цієї угоди нагадують більше протокол про наміри, ніж зобов'язання сторін, що й справді могли б реально поліпшити ситуацію у сфері оплати праці.

Через недосконалість законодавчого забезпечення договірного регулювання оплати праці, брак теоретичних і прикладних досліджень щодо реального використання потенціалу галузевих і регіональних угод останні на практиці не стали дійовими нормативними актами. Це значною мірою стосується й договірного регулювання оплати праці на виробничому рівні. Вкрай негативною є тенденція до зменшення чисельності працівників промисловості, охоплених колективними договорами.

Організація заробітної плати на рівні підприємства, як доводиться в дисертації, перестала бути надто регламентованою з боку держави, проте не стала адекватною умовам перехідного періоду й такою, що відповідає інтересам роботодавців та найманих працівників. Недосконалість механізму визначення індивідуальної заробітної плати пов'язана із серйозними недоліками в застосуванні практично всіх складових цього механізму, а передусім у побудові тарифної системи. Абсолютна більшість керівників промислових підприємств, як свідчить проведений аналіз, ще й досі дотримується тарифної системи, що сформувалась у другій половині 80-х років. Однак можливість і навіть певна доцільність такої позиції ще не означає простого копіювання цієї системи. Що ж стосується нових підходів до побудови тарифної системи, то їх запровадження часто здійснюється без належного науково-методичного обґрунтування, що значно зменшує їхню ефективність.

На більшості промислових підприємств України вкрай занедбано нормування праці. Через відомі об'єктивні й суб'єктивні причини знижено рівень економічної роботи, скорочено служби нормування й організації праці, послаблено роботу зі зниження трудомісткості продукції, що призвело до фактичної втрати нормування як засобу управління працею.

Не менш суттєвими є недоліки в застосуванні форм і систем заробітної плати. На більшості підприємств не сталося позитивних змін щодо організації матеріального стимулювання, домінує використання неефективних форм і систем заробітної плати. Масовою є практика, коли виплата премії не пов'язується з виконанням умов і показників преміювання, а розглядається як форма розподілу надтарифного фонду заробітної плати. Нерідко преміювання здійснюється при невиконанні планів виробництва продукції, погіршенні основних техніко-економічних показників.

15. Комплексний аналіз рівня, динаміки і структури заробітної плати у промисловості України дає підстави стверджувати, що впродовж періоду ринкової трансформації економіки України в оплаті праці домінували негативні процеси та тенденції. Вони проявилися зокрема у зменшенні частки заробітної плати у валовому внутрішньому продукті (ВВП) з 53,1% у 1990 р. до 47,6% у 1997р., зниженні реальної

заробітної плати (табл.1), у випереджаючому зниженні реальної заробітної плати порівняно зі зменшенням обсягів виробництва і продуктивності праці (табл.2), значному посиленні міжгалузевої диференціації заробітної плати, яка не відповідає реальній значущості галузі та результатам її діяльності, у недосконалої структури заробітної плати і зниженні її частки в сукупних доходах працівників.

Причини, що зумовили деформації заробітної плати, різноманітні. З одного боку, вони пов'язані зі станом економіки і є реальним відображенням наслідків системної кризи – спаду виробництва, інфляційних процесів, значних масштабів прихованого безробіття, недовикористання трудового потенціалу. З іншого боку, ці деформації спричинені низькою дієвістю механізму державно-договірного регулювання заробітної плати, що, в свою чергу, пов'язане з відсутністю глибоких теоретико-методологічних досліджень у галузі оплати праці.

Розділ 5. Державно-договірне регулювання заробітної плати: шляхи розвитку

16. Конкретні умови розвитку економіки України та світовий досвід не залишають іншого варіанта, ніж поєднання зваженої економічної політики, спрямованої на стабілізацію та зростання виробництва, з політикою, що забезпечує повноцінне виконання заробітною платою властивих їй функцій.

Таблиця 1

Зміни реальної заробітної плати в народному господарстві України в цілому та по галузях промисловості за 1991-1997 рр.

| Галузі | Індекс реальної заробітної плати | Зниження реальної заробітної плати, разів |
|---|----------------------------------|---|
| Народне господарство | 0,345 | 2,90 |
| Промисловість, | 0,343 | 2,92 |
| у тім числі: | | |
| Електроенергетика | 0,554 | 1,81 |
| Паливна промисловість | 0,364 | 2,75 |
| Чорна металургія | 0,490 | 2,04 |
| Кольорова металургія | 0,448 | 2,23 |
| Хімічна та нафтохімічна промисловість | 0,384 | 2,60 |
| Машинобудування і металообробка | 0,238 | 4,20 |
| Лісова, деревообробна, целюлозно-паперова | 0,226 | 4,42 |
| Промисловість будівельних матеріалів | 0,271 | 3,69 |
| Скляна, фарфоро-фаянсова промисловість | 0,290 | 3,45 |
| Легка промисловість | 0,192 | 5,21 |
| Харчова промисловість | 0,417 | 2,40 |
| Мікробіологічна промисловість | 0,249 | 4,02 |
| Борошномельно-круп'яна і комбікормова промисловість | 0,482 | 2,07 |
| Поліграфічна промисловість | 0,429 | 2,33 |
| Медична промисловість | 0,511 | 1,96 |

Посилення ролі держави в регулюванні оплати праці, на переконання дисертанта, має здійснюватися за такими напрямками:

а) узгодження складових економічної політики, включаючи структурну, цінову, податкову, зовнішньоекономічну тощо, і реалізація заходів, спрямованих на посилення соціальної ефективності реформ, на зростання заробітної плати одночасно з реформуванням інших складових механізму господарювання;

б) формування сучасного повноцінного ринку праці і використання ринкового саморегулювання як важливої складової впливу на параметри заробітної плати;

в) підвищення ефективності діяльності органів виконавчої влади у реалізації законодавчо визначених повноважень щодо встановлення умов і розмірів оплати праці;

г) законодавче забезпечення розвитку соціального партнерства;

д) активізація діяльності органів державної виконавчої влади й місцевого самоврядування як суб'єктів соціального партнерства у формуванні угод на національному, галузевому, регіональному (територіальному) рівнях;

е) запровадження додаткових заходів, спрямованих на захист заробітної плати;

є) посилення контролю за дотриманням законодавства щодо оплати праці.

Таблиця 2

Співвідношення показників динаміки реальної заробітної плати, обсягів виробництва і продуктивності праці за 1991-1996 рр. (база – 1990 р.)

| Галузі | Зниження за 1991-1996рр., % | | |
|---|-----------------------------|-------------------|----------------------|
| | реальної заробітної плати | обсягів продукції | продуктивності праці |
| Промисловість, у тім числі: | 66,7 | 50,0 | 29,0 |
| Електроенергетика | 41,2 | 35,0 | 50,0 |
| Паливна промисловість | 65,6 | 59,0 | 49,0 |
| Чорна металургія | 52,3 | 54,0 | 51,0 |
| Хімічна та нафтохімічна промисловість | 63,6 | 60,0 | 46,0 |
| Машинобудування і металообробка | 76,6 | 63,0 | 36,0 |
| – машинобудування | 77,9 | 70,0 | 46,0 |
| Лісова, деревообробна, целюлозно-паперова промисловість | 77,2 | 54,0 | 35,0 |
| Промисловість будівельних матеріалів | 73,1 | 75,0 | 65,0 |
| Легка промисловість | 80,7 | 76,0 | 61,0 |
| – текстильна | 82,0 | 86,0 | 76,0 |
| – швейна | 79,1 | 43,0 | 8,0 |
| – шкіряна, хутрова та взуттєва | 82,2 | 76,0 | 60,0 |
| Харчова промисловість | 57,8 | 57,0 | 50,0 |
| – харчосмакова | 53,8 | 40,0 | 33,0 |
| – м'ясна й молочна | 61,2 | 72,0 | 66,0 |
| – рибна | 83,4 | 56,0 | 33,0 |

17. Низький рівень номінальної заробітної плати, її платоспроможність перетворилися нині в один з головних чинників гальмування економічних реформ, якісного відтворення робочої сили, технологічного оновлення виробництва. З огляду на це провідною складовою дальшого реформування заробітної плати має стати реалізація державними органами (за участю соціальних партнерів) концепції зростання заробітної плати в контексті з реформуванням механізму господарювання в цілому. Підвищення заробітної плати як передумова вирішення цілого комплексу соціально-економічних проблем має здійснюватися поетапно з одночасною реструктуризацією собівартості продукції і цін, зміною системи оподаткування, запровадженням механізму ресурсозбереження, зростанням продуктивності праці, удосконаленням інших складових механізму господарювання, спрямованих на забезпечення економічного зростання.

Ефективність реалізації основних положень, що впливають з концепції зростання заробітної плати, значною мірою залежатиме від того, наскільки зваженою, дійовою буде політика держави щодо встановлення мінімальної заробітної плати (МЗП), забезпечення виконання останньою властивих їй функцій. Поетапне підвищення МЗП і наближення її до вартісної величини межі малозабезпеченості в роз-рахунку на працездатну особу та до прожиткового мінімуму, визначення якого передбачене Конституцією України, збереження міжкваліфікаційних співвідношень у оплаті праці, передбачених галузевими угодами й колективними договорами під-приємств, впливатиме на підвищення заробітної плати всіх категорій працівників.

Одночасно із запровадженням зазначеного порядку підвищення заробітної плати, на думку автора, має впроваджуватися механізм перегляду ставок податків і відрахувань з доходів підприємств. Частка податків і відрахувань у ціні продукції нині надміру висока і майже не має аналогів у світовій практиці. Її треба зменшувати з таким, однак, розрахунком, щоб ціна одиниці продукції з урахуванням зростання заробітної плати залишалася незмінною або теж мала тенденцію до зниження.

Принципово важливою складовою реформи заробітної плати, що пропонується, має стати запровадження нового, орієнтованого на ресурсозбереження підходу до оподаткування прибутку підприємств. Це дуже важливо з огляду на значну частку проміжного споживання у валовому випуску в цілому по народному господарству та стійку тенденцію до зростання витратності на виробництві. Надати системі оподаткування прибутку ресурсозберігаючого потенціалу неможливо без диференціації ставок залежно від джерел отримання прибутку (завищення цін, зниження собівартості, збільшення фізичних обсягів виробництва тощо).

Дальше вдосконалення механізму відтворення робочої сили, підвищення частки заробітної плати у ВВП має здійснюватися одночасно із заходами для цивілізованого врегулювання безробіття, поступового, контрольованого переведення прихованого безробіття у легальні форми.

Потребує вдосконалення чинний порядок визначення валових витрат та собівартості продукції. З огляду на різке зниження реальної заробітної плати та обмеженість фінансових ресурсів для її збільшення неприпустимим є марнотратство, можливість віднесення на собівартість продукції непродуктивних матеріальних і нематеріальних витрат, відсутність на багатьох підприємствах ефективних систем матеріального заохочення ресурсозбереження.

Інтереси підвищення мінімальної гарантії заробітної плати, посилення її ролі в реалізації державної соціальної політики потребують вдосконалення правової бази обґрунтування МЗП. Принципово важливим має стати новий порядок затвердження МЗП, а саме, встановлення як загальнодержавного, так і регіональних її рівнів. Необхідність цього пов'язана зі значними регіональними відмінностями вартості життя, чого не можна ігнорувати, визначаючи МЗП.

Передбачений чинним законодавством переговорний процес опрацювання пропозицій щодо величини МЗП за участю сторін, які об'єдналися для ведення переговорів і укладення генеральної угоди, потребує відповідного організаційно-економічного забезпечення – створення певних органів, механізмів, методик, процедур тощо. Потребують доповнення чинні законодавчі акти з оплати праці стосовно критеріїв визначення МЗП. Науково-практичні рекомендації з цих питань є важливою складовою розробленого автором організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати.

18. Потребує вдосконалення і такий регулятор заробітної плати, як встановлення умов і розмірів заробітної плати директорського корпусу. Пропонується відмовитись від чинного порядку формування як тарифної, так і надтарифної складової заробітної плати керівників підприємств, кардинально змінивши її структуру.

Автор переконаний, що основною складовою винагороди за працю керівника підприємства має бути посадовий оклад, який залежатиме від масштабів підприємства і складності керівництва (групи з оплати праці), а також персональна надбавка, рівень котрої залежить від ділових якостей конкретного керівника. Ці складові заробітної плати можна об'єднати і розглядати як “персональний оклад”. Отримання такого має передбачати досягнення результатів, обумовлених у контракті.

Власник або вповноважений ним орган може використовувати й такий ефективний засіб матеріальної мотивації як виплата разової премії за умови, що діяльність керівника за півріччя або рік буде визнано успішною, а контрактні зобов'язання перевищено. Складовою контрактних умов оплати праці має бути нарахування керівникам підприємств гарантійних і компенсаційних виплат, передбачених трудовим законодавством, а також зафіксованих у колективному договорі підприємства.

19. Очевидною є необхідність перегляду державної політики оподаткування доходів громадян. Складовими запропонованої автором системи оподаткування доходів

громадян є: підвищення неоподаткованого мінімуму, що унеможливить розширення поля оподаткування за рахунок низькооплачуваних категорій працівників; законодавче закріплення порядку встановлення і перегляду неоподаткованого мінімуму, варіантом якого може бути запровадження “коридору” неоподаткованого мінімуму у співвідношенні із середньою заробітною платою; встановлення нової шкали ставок прибуткового податку з доходів громадян, яку пропонується побудувати в такий спосіб, щоб вона унеможлиблювала отримання надто високих доходів, які за сучасних умов переважно нічим не виправдані, і не допускала значної диференціації доходів; зниження ставок оподаткування доходів громадян з низькими і середніми доходами, що має сприяти відновленню купівельної спроможності економічно активного населення; такий порядок оподаткування доходів будь-яких категорій населення, котрий не стримуватиме мотивації до праці; незмінність ставок оподаткування доходів громадян протягом бюджетного року.

20. Існує необхідність суттєвого вдосконалення системи договірного регулювання соціально-трудових відносин. Воно може бути ефективним за певних умов і однією з головних є правове забезпечення договірних засад визначення політики заробітної плати.

Дальшого законодавчого врегулювання потребує: визначення сторін і суб'єктів соціального партнерства; якісне наповнення змісту угод і договорів, що укладаються на державному, галузевому, регіональному й виробничому рівнях; закріплення послідовності укладання й визначення сфери дії угод і договорів; визначення системи підпорядкування норм угод і договорів, що укладаються на різних рівнях; процедурні питання ведення переговорів та укладання угод і договорів.

Змістом генеральної угоди, як одного з основних нормативних актів у галузі оплати праці, мають бути такі принципові питання політики заробітної плати, як: а) частка заробітної плати у ВВП; б) мінімальний розмір тарифної ставки першого розряду, виходячи з державної гарантії мінімальної оплати праці і прожиткового мінімуму; в) співвідношення рівнів тарифних ставок першого розряду (мінімальні ставки оплати праці) у різних галузях економіки з урахуванням складності й умов виконуваних робіт; г) мінімальні розміри доплат і надбавок до тарифних ставок (посадових окладів), що мають міжгалузевий характер; д) порядок перегляду (індексації) мінімального розміру тарифної ставки першого розряду, виходячи з динаміки споживчих цін на товари і послуги, зміни ефективності виробництва; е) між-галузеві нормативні акти з питань тарифікації і нормування праці; є) нижня межа частки основної заробітної плати у винагороді за працю в народному господарстві.

Деформації, які склалися в оплаті праці за умов централізованої планової економіки і посилюються на етапі ринкової трансформації економіки України, потребують підвищення ролі генеральної угоди в регулюванні оплати праці. За сучасних значних “перекосів” у заробітній платі вважаємо за необхідне у найближчі 2-3 роки включати до

генеральної угоди і такі норми: а) мінімальні гарантії щодо оплати праці за складністю виконуваних робіт (кваліфікацією), встановлені за розрядами Єдиної тарифної сітки; б) співвідношення в діапазоні тарифної сітки (найвищого посадового окладу й мінімальної тарифної ставки).

Потребує додаткового законодавчого врегулювання і зміст угод на галузевому рівні стосовно умов оплати праці. Необхідно закріпити в законодавстві й реалізувати на практиці положення, що в галузевій угоді мають бути відображені: а) розміри тарифних ставок першого розряду (мінімальних ставок оплати праці) за основними видами робіт і виробництв; б) порядок перегляду (індексації) мінімальних ставок оплати праці, виходячи з динаміки споживчих цін на товари і послуги, зміни ефективності виробництва; в) діапазон галузевої єдиної тарифної сітки і величина тарифних коефіцієнтів за кожним із розрядів; г) мінімальний розмір доплат і надбавок до тарифних ставок (посадових окладів), що відображають галузеву специфіку; д) міжгалузеві й галузеві нормативні акти з питань тарифікації і нормування праці; е) нижня межа частки основної заробітної плати у винагороді за працю в кожній галузі народного господарства; є) умови зростання фондів оплати праці.

Недостатньо врегульованим у законодавчому плані залишається зміст угод на регіональному рівні як у цілому, так і стосовно регулювання оплати праці. Далі в міру підвищення ролі регіонів у визначенні економічної політики, розширення прав місцевих держадміністрацій щодо управління державною власністю, створення регіональних (територіальних) органів соціального партнерства провідну роль у регулюванні оплати праці мають відігравати регіональні (територіальні) угоди між-галузевого (міжпрофесійного) характеру. На нинішньому етапі (протягом принаймні 2-3 років) норми регіональних (територіальних) угод стосовно оплати праці мають поширюватися на підприємства комунальної власності, організації, що фінансуються чи дотуються з місцевих бюджетів, і включати ті самі норми, що й галузеві угоди. Це потребує внесення відповідних доповнень до Закону України “Про колективні договори і угоди” та прискорення реалізації запропонованого на практиці.

У дисертації містяться також науково-практичні рекомендації щодо упорядкування та розширення змісту колективних договорів стосовно умов і розмірів заробітної плати.

До основних причин, що стримують підвищення дієвості договірного регулювання заробітної плати, слід віднести правову невизначеність порядку формування і функціонування об'єднань роботодавців на різних рівнях соціального партнерства. На відміну від представницьких органів найманих працівників представницькі органи роботодавців лише формуються, але без належного правового забезпечення. За цих умов першочергового значення набуває прийняття Закону України “Про об'єднання роботодавців”.

Однією з загальносвітових проблем договірного регулювання соціально-трудових відносин на принципах соціального партнерства є зниження членства найманих працівників у профспілках. На думку автора, потрібне прийняття запобіжних заходів, спрямованих на збереження сильних позицій договірного регулювання соціально-трудових відносин за умов зниження членства у профспілках.

Вважаємо за необхідне прийняття в Україні нових законодавчих актів, які б регламентували запровадження прогресивних форм “співучасті” найманих працівників в управлінні виробництвом та забезпечували підвищення ролі трудового колективу в регулюванні соціально-трудових відносин. Вирішенню цієї проблеми сприяло б прийняття Закону України “Про механізм соціального партнерства на рівні підприємства”.

Розділ 6. Вдосконалення організації заробітної плати на підприємствах

21. Визначальну роль в організації заробітної плати на підприємстві має відігравати тарифна система. Твердження деяких економістів, що тарифна система – це пережиток планової централізованої економіки, є безпідставним. “Не вписується” у ринкову економіку лише занижений, зрівняльний характер визначення її параметрів та централізований порядок затвердження й перегляду цієї системи.

Основним напрямом удосконалення тарифного регулювання заробітної плати на промислових підприємствах України має стати запровадження єдиної гнучкої тарифної системи, пріоритетне право на розробку якої належить сторонам соціального партнерства на виробничому рівні. Пропозиції автора охоплюють два нетрадиційні підходи до побудови тарифної системи – запровадження єдиної тарифної сітки (ЄТС) і встановлення системи гнучких тарифних ставок (окладів). Головна перевага ЄТС – наявність єдиного уніфікованого підходу до оцінки складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу та підвищення стимулюючої ролі тарифної системи. Суттєвим є запобігання конфронтації робітників, з одного боку, і службовців, – з іншого, щодо диференціації тарифних ставок і посадових окладів, яка досить часто проявляється за відокремленої розробки тарифних умов оплати праці. Важливим є також і спрощення формування єдиної тарифної системи.

Єдина гнучка тарифна система у варіанті, що пропонується автором, в узагальненому вигляді будується, виходячи з таких положень: 1) запровадження єдиного уніфікованого підходу щодо оцінки складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу на основі ЄТС; 2) диференціації тарифних ставок (окладів) в межах кожного розряду за кількома рівнями або з використанням “вилки” ставок (окладів); 3) визначення конкретного рівня тарифної ставки (окладу) в межах кожного розряду за результатами комплексного оцінювання працівників; 4) можливості як підвищення, так і зниження тарифної ставки (окладу) залежно від результатів оцінки у звітному періоді; 5) опрацювання системи показників, які характеризують якість і терміни виконання робіт, ініціативу, новаторство, професійне зростання, самостійність,

творчий підхід до виконання робіт тощо для комплексного оцінювання працівників; 6) реалізації диференційованого підходу до різних професійно-кваліфікаційних груп працівників за розробки показників і критеріїв оцінки.

22. Суттєвий регулюючий вплив на заробітну плату має справляти нормування праці. Слід покласти край регулюванню заробітної плати на основі суб'єктивних, так званих досвідно-статистичних норм як складової зжитого механізму “призначення”, “виведення” заробітку. Діючі норми трудових витрат мають повноцінно виконувати функцію міри праці, бути складовою організації заробітної плати, основою налагоджування організації виробництва. Дальше нехтування нормуванням праці, віднесення його до другорядних механізмів господарювання матиме вкрай негативні наслідки і в перспективі, адже у фахівців сформується занижені вимоги до якості трудових норм, а робітники розглядатимуть занижені норми виробітку як звичну реальність.

Заходи, що мають бути спрямовані на вдосконалення нормування праці, умовно можна поділити на дві групи. Перша – це заходи, пов'язані з коригуванням курсу економічних реформ, внесенням змін до цінової, податкової, фінансово-кредитної політики з метою створення механізму заінтересованості суб'єктів господарювання в ресурсозбереженні, реструктуризації елементів ціни, зниженні її витратної складової. Друга група заходів безпосередньо пов'язана з удосконаленням нормативного, організаційного, кадрового, фінансового, інформаційного забезпечення розширення сфери нормування праці і підвищення його якості.

До першочергових заходів, спрямованих на поліпшення нормування праці, які включено до другої групи, слід віднести: удосконалення нормативно-правової бази, що регулює трудові відносини; створення системи розробки й поновлення міжгалузевих і галузевих нормативів трудових витрат, складовими якої є підсистеми фінансового, організаційного, кадрового забезпечення; удосконалення організації нормування праці на рівні підприємств; розробку автоматизованих систем нормування праці; оновлення методичної бази розробки нормативів з праці; підготовку й підвищення кваліфікації фахівців з нормування праці; формування нового уявлення щодо ролі нормування праці за сучасних умов, зміну психології керівників, для яких нормування праці традиційно було й залишається засобом забезпечення “необхідного” рівня заробітної плати; підвищення ролі соціального партнерства в удосконаленні нормування праці.

23. З метою підвищення ефективності організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати на підприємствах дуже важливо в кожному конкретному випадку ретельно обґрунтувати застосування форм і систем заробітної плати. На думку автора, потенціал відрядної форми оплати праці на промислових підприємствах України майже вичерпаний. Майбутнє за почасовою формою, яка має базуватися на обґрунтованих нормах, взірцевій організації праці, має увібрати в себе кращі регламентовані елементи відрядної форми оплати праці.

Потребує також перегляду практика застосування колективних форм оплати праці. Як відомо, у 80-ті роки нерідко через адміністративний тиск і данину “моді”, колективна форма організації та оплати праці набула поширення практично на всіх підприємствах. Проте далеко не скрізь ця форма довела свою життєздатність і ефективність, а тому немає необхідності її штучно зберігати. У дисертації наведено ті види робіт та організаційно-технічні умови виробництва, за наявності яких може бути доцільним застосування колективних форм оплати праці.

24. З метою підвищення ефективності матеріального стимулювання автором розроблено “технологію” проектування та запровадження преміальної системи на промислових підприємствах України. Складовими системи є: обґрунтування конкретних показників та умов преміювання; визначення їхнього рівня (вихідної величини) і раціональної кількості; обґрунтування “порогу відчутності” премій та періодичності преміювання; пропозиції стосовно запровадження індивідуального й колективного преміювання; диференціація розмірів премії для різних категорій персоналу.

Під час формування преміальної системи пропонується дотримуватися таких положень: премія не нараховується за діяльність працівника, що є обов'язковою та оплачується в межах постійної (тарифної) частини заробітної плати; не можна визнати доцільною виплату премії за мотивами, не зв'язаними з роботою (вихід на пенсію, незадовільний матеріальний стан тощо); незначне за розмірами, але широке за охопленням працівників і надто часте преміювання сприймається як стабільна форма виплат і перестає бути чинником-мотиватором.

Для приведення показників, умов, вихідних рівнів преміювання і розмірів премії у відповідність до потреб виробництва, умов роботи слід щорічно, одночасно із формуванням (уточненням) плану економічного розвитку (бізнес-плану) на наступний рік, переглядати чинне положення про преміювання.

25. Потребує суттєвого вдосконалення практика встановлення доплат і надбавок. Більшість їх, як і раніше, спрямовано на стимулювання розширення функціональних обов'язків і підвищення завантаженості працівників. Нині широке застосування означених доплат є, як правило, не виправданим як на тих підприємствах, що знайшли свою “нішу” на ринку товарів, так і на тих, де значно скоротилися обсяги виробництва, а незавантаженість прогресує. Застосування цих доплат є доцільним лише в тих випадках, які передбачають реальну необхідність додаткового збільшення інтенсивності роботи в межах тривалості робочого дня.

Потребує вдосконалення і якнайбільшого поширення практика встановлення доплат і надбавок за високу професійну майстерність, особисті ділові якості працівників. Брак кваліфікованих, творчих кадрів, орієнтованих на постійний пошук нового, є чи не найголовнішим дефіцитом для більшості підприємств. Залучення нових кваліфікованих кадрів, утримання наявних, розвиток їхніх здібностей можливі за умови додаткових

стимулів, у тім числі підвищення дійовості доплат і надбавок. Останнє, у свою чергу, потребує вирішення таких проблем, як вибір критеріїв для встановлення доплат і надбавок та визначення їх розмірів для кожного конкретного працівника.

За нових економічних умов підвищується роль надбавок і доплат спеціалістам за високі досягнення у праці, а також за виконання особливо важливих і відповідальних робіт. Широке їх застосування є доцільним з огляду на такі обставини. По-перше, з'являється можливість об'єктивніше оцінити трудовий внесок конкретних спеціалістів і стимулювати їх до виконання найскладніших і найвідповідальніших робіт. По-друге, спеціалістам, внесок яких у результати роботи виявиться найбільшим, надається й вища оплата. По-третє, надбавки є тим елементом заробітної плати спеціалістів, який дає змогу систематично її коригувати подібно до збільшення заробітної плати робітників-відрядників за виконання й перевиконання ними встановлених норм виробітку.

У дисертації містяться адаптовані до ринкових умов господарювання науково-практичні рекомендації щодо вибору найдоцільніших видів доплат і надбавок залежно від організаційно-технічних умов діяльності підприємства та завдань його розвитку; визначення критеріїв диференціації доплат і надбавок; обґрунтування розмірів цих елементів заробітної плати.

ВИСНОВКИ

Результати дисертаційного дослідження дають змогу зробити висновки концептуального, теоретичного й науково-практичного спрямування, основними з яких є такі:

1. Становлення в Україні економіки ринкового типу зумовлює необхідність формування організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати, адекватного новим економічним умовам.

Починаючи з 1991 р. на підприємствах і в організаціях України випробувано кілька підходів до регулювання заробітної плати. Проте за браком глибоких теоретичних досліджень особливостей функціонування розподільних відносин на етапі переходу до ринку, опрацьованої нормативно-методичної бази і практичних рекомендацій в галузі оплати праці, непослідовності, непродуманості дій органів соціального партнерства, випробувані за останні сім років заходи для становлення нового організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати не дали бажаних результатів. Замість колишньої позаринкової моделі організації заробітної плати на рівні держави нині в Україні фактично діє її позаринкова модель на рівні підприємства. Ця модель організації заробітної плати майже перестала бути розподілом за працею, проте не стала розподілом за вартістю (ціною) послуг робочої сили.

2. За багатоманітності форм власності й господарювання оптимізація параметрів заробітної плати є можливою через поєднання ринкового саморегулювання, державного

та договірною регулювання, механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (у структурному підрозділі), який передбачає використання таких елементів, як тарифна система, нормування праці, форми і системи заробітної плати.

Зміст складових організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати, адекватного умовам перехідного періоду, визначається характером економічних перетворень, рівнем соціально-економічного розвитку, станом соціально-трудових відносин і має формуватися на викладених у дисертації теоретико-методологічних засадах, які суттєво різняться від тих, що були покладені в основу регулювання заробітної плати у плановій централізованій економіці.

3. Нагальна потреба відновлення та підвищення відтворювального й мотиваційного потенціалів винагороди за послуги праці зумовлює необхідність посилення ролі держави в опрацюванні й реалізації політики заробітної плати. Однак це посилення не має нічого спільного з поверненням до “призначення” умов і розмірів заробітної плати з боку держави, на чому наголошує чимало теоретиків і практиків.

Вдосконалення державного регулювання заробітної плати має здійснюватися за такими напрямками, як узгодження складових економічної політики і реалізація заходів, спрямованих на посилення соціальної ефективності реформ; формування сучасного ринку праці; сприяння розвитку соціального партнерства; нормативно-правове забезпечення захисту заробітної плати тощо. Напрями та конкретні механізми реалізації цих заходів є складовою розроблених автором науково-практичних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення регулювання заробітної плати.

4. Штучне применшення вартості послуг робочої сили перешкоджає економічному зростанню, якісному відтворенню робочої сили, вирішенню цілого ряду інших соціально-економічних проблем. Тому провідною складовою дальшого реформування заробітної плати має стати реалізація державними органами за участю соціальних партнерів концепції зростання заробітної плати в контексті з реформуванням інших складових механізму господарювання.

У дисертаційній роботі містяться науково-практичні рекомендації щодо механізму реалізації такої концепції.

5. Незадовільний стан договірною регулювання заробітної плати на всіх рівнях соціального партнерства унеможливорює повноцінну реалізацію її основних функцій. З метою підвищення значущості договірною регулювання заробітної плати необхідно внести суттєві зміни до чинного законодавства у сфері соціально-трудових відносин, а саме: розширити зміст угод і договорів, що укладаються на державному, галузевому, регіональному й виробничому рівнях; установити послідовність їх укладання; визначити сферу дії та уточнити підпорядкованість норм різних угод і договорів; регламентувати інші складові договірних засад визначення політики заробітної плати.

У дисертаційній роботі містяться конкретні рекомендації щодо напрямів і змісту договірного регулювання заробітної плати на всіх рівнях соціального партнерства.

6. Ринкові перетворення в Україні не будуть успішними, якщо докорінних змін не станеться у ключовій – виробничій ланці. Здійснення таких радикальних заходів, як зміна форм власності, демонополізація економіки, створення ринкової інфраструктури ще не означає автоматичного вирішення величезної маси проблем, пов'язаних з упорядкуванням виробничого життя підприємств. Навпаки, потрібні рішучі дії, значні зусилля, копітка організаційна робота для приведення виробничих відносин на мікрорівні у відповідність з макроекономічними перетвореннями.

Важливою складовою системи оптимізації оплати праці є організаційно-економічний механізм визначення індивідуальної заробітної плати на підприємстві (у структурному підрозділі). Останній, будучи тісно пов'язаним з елементами державно-договірного її регулювання та ринковим саморегулюванням, має забезпечити об'єктивну диференціацію трудового доходу залежно від чинників, що впливають на формування вартості послуг робочої сили. Складовими цього механізму є заводська тарифна система, нормування праці, форми й системи заробітної плати.

7. Як основний напрям удосконалення тарифного регулювання заробітної плати на промислових підприємствах України слід розглядати застосування єдиної гнучкої тарифної системи, в якій об'єднуються єдина тарифна сітка і система гнучких тарифних ставок (окладів). Принципи її побудови та основні положення щодо змісту та механізму застосування є складовою науково-практичних рекомендацій, що містяться в дисертаційній роботі.

8. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати не може бути ефективним, якщо чинні норми трудових витрат не виконують функцію міри праці. Недооцінка ролі нормування праці має вкрай негативні наслідки, оскільки унеможливорює досягнення оптимальних співвідношень між мірою праці та її оплати, не сприяє підвищенню мотивації трудової діяльності, налагодженню організації виробництва, зростанню продуктивності праці.

Для досягнення відчутних позитивних змін у нормуванні праці необхідно здійснити комплекс організаційно-економічних заходів. Одні з них пов'язані з коригуванням курсу економічних реформ, змінами у ціновій, податковій, фінансово-кредитній політиці з метою створення механізму заінтересованості суб'єктів господарювання у ресурсозбереженні, реструктуризації елементів ціни, зниженні її витратної складової. Інші заходи мають бути спрямовані на вдосконалення нормативного, організаційного, кадрового, фінансового, інформаційного забезпечення розширення сфери нормування праці й підвищення його якості.

Викладений у дисертації конкретний зміст цих заходів слід розглядати як важливу складову науково-практичних рекомендацій з оптимізації регулювання заробітної плати.

9. Кожне підприємство має скористатися результатами наукових досліджень, передовим досвідом для вибору найприйнятніших форм і систем заробітної плати з метою вирішення двоєдиного завдання: забезпечити оплату праці кожного працівника відповідно до кількості, якості й результатів його праці та вартості послуг робочої сили на ринку праці; забезпечити роботодавцю досягнення в процесі виробництва такого результату, який дав би йому змогу відшкодувати витрати, отримати прибуток, закріпити свої позиції на ринку та розширити свою “нішу”.

Обґрунтовуючи застосування конкретних форм заробітної плати, необхідно врахувати, що потенціал відрядної форми вже майже вичерпано. Перспективною є почасова форма оплати праці, яка має базуватися на прогресивних нормах трудових витрат, взірцевій організації праці й увібрати в себе кращі регламентовані елементи відрядної форми.

Забезпечити вплив на поведінку персоналу через матеріальні стимули якнайдоцільніше і в найприйнятнішому напрямі можна за умови дотримання певних вимог до розробки системи преміювання і передусім до визначення показників і умов преміювання, їх розмежування, обґрунтування розмірів премії. За критерій оцінки ефективності тієї чи іншої системи преміювання слід визнати реальну заінтересованість працівників у досягненні максимальних індивідуальних і колективних результатів праці, повному використанні свого творчого потенціалу. Відображенням реальної заінтересованості, її проявом, реалізацією на практиці є досягнення стратегічних і тактичних цілей підприємства, якими можуть бути: максимізація прибутку, розширення ринків збуту, підвищення конкурентоспроможності продукції, розвиток персоналу тощо.

Складовою науково-практичних рекомендацій, що містяться в дисертації, є пропозиції щодо обґрунтування вибору найефективніших форм і систем заробітної плати та розроблені автором правила матеріального заохочення.

10. У комплексі проблем, безпосередньо пов'язаних з забезпеченням об'єктивної диференціації індивідуальної заробітної плати, важлива роль має належати доплатам і надбавкам. Останні з огляду на функціональне призначення є тими елементами тарифної системи, за допомогою яких компенсують або винагороджують за суттєві відхилення від умов роботи, визнаних за нормальні, і котрі безпосередньо не враховуються в тарифних ставках і посадових окладах.

Інтереси підвищення мотиваційного потенціалу заробітної плати потребують удосконалення чинної практики встановлення доплат і надбавок. Необхідно провести певну “ревізію” цієї системи, що сформувалася за умов планової централізованої економіки і широко використовується за сучасних умов. Потребує вдосконалення й всебічного поширення практика встановлення доплат і надбавок за високу професійну майстерність, особисті ділові якості працівників, за високі досягнення у праці, а також за виконання особливо важливих і відповідальних робіт.

ОСНОВНІ ПУБЛІКАЦІЇ АВТОРА З ТЕМИ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії та брошури

1. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: фірма “Праця”, 1997. – 192 с.

2. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.

3. Абрамов В.М., Данюк В.М., Колот А.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. – Одеса: ОКФА, 1995. – 96 с.(автору належить 36 с.).

Особистий внесок: розкрито сутність вартості й ціни особливого товару, що купується і продається на ринку праці, висвітлено сутність заробітної плати як економічної категорії ринкової економіки, її функції і принципи; викладено теоретико-методологічні засади державно- договірної регулювання заробітної плати.

4. Казановський А.В., Колот А.М. Соціальне партнерство на ринку праці. – Краматорськ: Вид. Національного центру продуктивності, 1995. – 152 с. (автору належить 86 с.).

Особистий внесок: викладено природу і суспільну функцію соціального партнерства, зміст угод і колективних договорів та порядок їх укладання в Україні; узагальнено зарубіжний досвід соціального партнерства; представлено методичні рекомендації щодо запровадження договірної регулювання соціально-трудових відносин на національному, галузевому і виробничому рівнях.

5. Данюк В.М., Колот А.М. Заробітна плата в нових умовах господарювання. – К.: Знання, 1993. – 44 с. (автору належить 22 с.).

Особистий внесок: висвітлено соціально-економічну сутність заробітної плати, визначено структуру і зміст її функцій, розкрито елементи організації заробітної плати в економіці ринкового типу.

6. Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М., Колот А.М., Чернов В.І. Нормування праці: Підручник. – К.: ВПІОЛ, 1995. – 208 с. (автору належить 62 с.).

Особистий внесок: висвітлено роль нормування праці у функціонуванні ринкової економіки, його значення в організації заробітної плати; розкрито теоретичні і практичні аспекти організації нормування праці на підприємствах.

7. Основи економічної теорії. Частина 2 / За загальною ред. А.А.Чухна. – К., 1994. – 256с. (автору належить 47 с.).

Особистий внесок: викладено теоретико-методологічні основи трудових відносин і заробітної плати (тема 15).

8. Основи ринкової економіки / За ред.В.М.Петюха. – К.:Урожай,1995. – 400 с. (автору належить 30 с.).

Особистий внесок: висвітлено теоретичні, методичні і практичні питання щодо змісту та напрямів удосконалення соціальної політики, розкрито зміст організації

заробітної плати на підприємствах, викладено теоретичні основи соціального партнерства на ринку праці.

9. Медведєв С.Б., Колот А.М., Щетинін О.Б. Підрядні форми організації праці в НВО “Електрон”. – К.: Техніка, 1991. – 80 с. (автору належить 34 с.).

Особистий внесок : викладено порядок переведення цехів (дільниць) на колективний підряд та організацію їх госпрозрахункової діяльності в умовах колективного підряду, наведено методику формування фонду оплати праці підрядного колективу.

10. Богиня Д.П., Андриенко В.Ф., Бабич В.П. и др. Производительность труда: факторы и резервы роста. – К.: Наукова думка, 1983. – 232 с. (автору належить 11 с.).

Особистий внесок: відображено місце нормування в механізмі управління працею та теоретичні засади оптимізації співвідношення міри праці і її оплати.

11. Лыков А.И., Вирченко П.Т., Колот А.М. и др. НОТ монтажника радиоаппаратуры.- К.: Техника, 1985. – 95 с. (автору належить 43 с.).

Особистий внесок: розкрито теоретичні і практичні аспекти організації заробітної плати робітників, особливості матеріального стимулювання монтажників радіоапаратури.

12. Данюк В.М., Кожаринов И.В., Колот А.М., Григоренко В.А. Научная организация труда инженера. – К.: Техника, 1981. – 166 с. (автору належить 85 с.).

Особистий внесок: розкрито методологічні основи нормування інженерної праці, оцінювання якості роботи, організації заробітної плати спеціалістів.

13. Галена А.П., Данюк В.М., Колот А.М. Пути достижения проектной трудоемкости промышленной продукции. – К.: Техника, 1987. – 128 с. (автору належить 88 с.).

Особистий внесок: викладено методологію визначення лімітної, проектної і планової трудомісткості продукції, обґрунтовано шляхи досягнення проектної трудомісткості на промислових підприємствах.

14. Данюк В.М., Колот А.М. Организационный механизм управления трудоемкостью промышленной продукции. – К.: ИЭ АН УССР, 1983. – 50 с. (автору належить 28 с.).

Особистий внесок: висвітлено складові механізму управління трудомісткістю продукції, розкрито роль управління трудомісткістю в оптимізації витрат на заробітну плату.

15. Интенсификация социалистической экономики: В 5 т., 6 кн. / Т.5: Социальные аспекты интенсификации. – К.: Наукова думка, 1990. – 400 с. (автору належить 17 с.).

Особистий внесок: подано системний виклад теоретичних і практичних засад нормування й оплати праці в механізмі інтенсифікації трудових процесів.

Статті у спеціалізованих журналах і збірниках

16. Данюк В., Колот А. Світовий досвід соціального партнерства// Підтекст. – 1998. – № 26(96). – С. 29-34. (автору належить 4 с.).

Особистий внесок: висвітлено досвід регулювання заробітної плати на принципах соціального партнерства.

17. Колот А. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 16-21.

18. Колот А. Мінімальна заробітна плата в Україні. Проблеми, що виникають під час її встановлення // Матеріали Тристороннього семінару з питань політики заробітної плати в Україні. Мінпраці України, Міжнародне бюро праці, Міжнародний валютний фонд. – К., 1996. – С. 26-30.

19. Колот А.М. Заробітна плата: міфи та реальність // Урядовий кур'єр. – 1994. – № 78.

20. Колот А. Мінімальна заробітна плата в Україні: функції та проблеми її визначення // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 1. – С. 18-20.

21. Колот А. Нормування праці і його роль у функціонуванні економіки ринкового типу // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 3. – С. 46-50.

22. Колот А. Розподільні відносини в умовах переходу до ринкової економіки: проблеми, деякі шляхи удосконалення // Потенціал управлінських систем, питання формування та розвитку. Матеріали науково-практичної конференції. – К., 1993. – С. 149-150.

23. Колот А. Соціальні стандарти та їх роль у реалізації конституційних прав громадян // Підтекст. – 1997.- № 33(55). – С.20-21.

24. Колот А. Вартість і ціна послуг робочої сили: теоретичні аспекти формування // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 6. – С. 14-19.

25. Колот А., Осовий Г. Соціально-економічні аспекти реформування системи оплати праці в Україні // Україна: аспекти праці. – 1995. – № 7-8. – С. 20-22. (автору належить 2 с.).

Особистий внесок: дано оцінку стану виконання заробітною платою притаманних їй функцій, розкрито негативні соціально-економічні наслідки політики штучного стримування заробітної плати.

26. Колот А.М. Реформа системи оплати праці в Україні: невідкладні заходи // Економіка України та шляхи її подальшого реформування. Матеріали Всеукраїнської наради економістів. – К.: Генеза, 1996. – С. 281-282.

27. Колот А.М. Нові аспекти розподільних відносин в умовах переходу до ринкової економіки // Питання політичної економії. Вип. 219. – К.: Либідь, 1991. – С. 65-72

28. Колот А.М. Организация оплаты труда в Украине: состояние и тенденции развития // Рынок труда: заработная плата и занятость: Материалы Международной профсоюзной конференции по вопросам заработной платы и занятости. – М.: Профиздат, 1997. – С. 144-153.

29. Колот А.М. Совершенствование нормирования труда в условиях полного хозрасчета и самофинансирования // Теория и практика перестройки хозяйственного механизма. Материалы Всесоюзной научной конференции.- М.: МГУ, 1990. – С. 54-56.

30. Колот А.М., Колот В.М. Соціальна політика і соціальний захист: новий зміст, проблеми становлення // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвідомчий науковий збірник. Вип 2. – К., 1992. – С. 28-37. (автору належить 6 с.).

Особистий внесок: обгрунтовано роль заробітної плати в реалізації соціальної політики, розкрито її новий зміст на етапі становлення ринкових відносин.

31. Колот В.М., Колот А.М. Організація оплати праці в умовах переходу до ринкової економіки // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвідомчий науковий збірник. Вип.1. – К.: Либідь, 1992. – С. 34-40. (автору належить 4 с.).

Особистий внесок: обгрунтовано основні складові організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати за перехідних до ринку умов.

32. Соціальне партнерство на ринку праці України / Ю.Н.Маршавін, С.В.Бакуменко, В.М.Данюк, О.С.Зінченко, А.М.Колот, Н.В.Мартиненко : Навч. посібник.- К., 1998.- 152 с. (автору належить 12 с.).

Особистий внесок : висвітлено зарубіжний досвід соціального партнерства та проблеми формування і розвитку соціального партнерства в Україні.

33. Колот А.М. Теоретико-методологічні аспекти вартості і ціни послуг робочої сили // Зайнятість та ринок праці. Міжвідомчий науковий збірник. Вип 6. – К., 1998. – С. 167-179.

Анотація

Колот А.М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України). – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – Економіка підприємства і організація виробництва. – Київський національний економічний університет, м.Київ, 1998.

Дисертація містить наукове обгрунтування концептуальних засад щодо структури і змісту організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати на промислових підприємствах.

Розроблено комплекс правових, економічних і організаційних заходів, спрямованих на підвищення ефективності державно-договірного регулювання заробітної плати, запропоновано наповнити принципово новим змістом генеральну, галузеві, регіональні угоди й колективні договори підприємств.

Обгрунтовано концептуальні підходи та розроблено науково-практичні

рекомендації щодо вдосконалення тарифного регулювання заробітної плати, вибору її форм і систем, запровадження нових принципів і правил матеріального заохочення, удосконалення нормування як засобу оптимізації міри праці та її оплати.

Ключові слова: заробітна плата, вартість (ціна) послуг робочої сили, економіка підприємства, організаційно-економічний механізм, тарифна система, форми й системи заробітної плати, нормування праці, державно-договірне регулювання, колективний договір.

Аннотация

Колот А.М. Организационно-экономический механизм регулирования заработной платы и пути его совершенствования (на материалах промышленных предприятий Украины). – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.06.01 – Экономика предприятия и организация производства. – Киевский национальный экономический университет, г.Киев, 1998.

Диссертация содержит научное обоснование концептуальных основ структуры и содержания организационно-экономического механизма регулирования заработной платы на промышленных предприятиях.

Разработан комплекс правовых, экономических и организационных мер, направленных на повышение эффективности государственно-договорного регулирования заработной платы, предлагается наполнить принципиально новым содержанием генеральное, отраслевые, региональные соглашения и коллективные договора предприятий.

Обоснованы концептуальные подходы и разработаны научно-практические рекомендации по совершенствованию тарифного регулирования заработной платы, выбору ее форм и систем, внедрению новых принципов и правил материального поощрения, совершенствованию нормирования как средства оптимизации меры труда и его оплаты.

Ключевые слова: заработная плата, стоимость (цена) услуг рабочей силы, экономика предприятия, организационно-экономический механизм, тарифная система, формы и системы заработной платы, нормирование труда, государственно-договорное регулирование, коллективный договор.

Annotation

A.M.Kolot. Organizational and economics mechanism of wages regulation and ways of its improvement (based on materials of industrial enterprises of Ukraine). Manuscript.

Dissertation for the degree of doctor of economic sciences application, specialty code 08.06.01. Business economics and management. Kiev national economic university, Kiev, 1998.

Dissertation contains scientific substantiation of conceptual bases of structure and subject matter of organizational and economic mechanism of wages regulation industrial enterprises.

A set of legal, economic and organizational measures aimed at improving efficiency of state-contractual regulation of wages was developed, basically new purport for general, branch, regional and collective contracts has been suggested.

Conceptional approaches have been substantiated and scientific and practical recommendations aimed at improvement tariff regulation of salaries, choice of their forms and systems, employing new principles and rules of material, improvement rating as a means of optimizing measure of toil and its payment have been developed.

Key words: wages, cost (price) of personnel services, business economics, organization and economics mechanism, tariff system, forms and systems of wages, work rating, state-contractual regulation. collective contracts at enterprises.